

ポストク問題を解決するために —制度の初期ゆがみの是正—

Koichi KITAZAWA **北澤宏一** 独立行政法人 科学技術振興機構理事



97年の「ポストク等1万人支援計画」実施以来、博士号を得た後に任期を限った雇用条件の下で武者修行をしているいわゆるポストク（PD）の総数は増加し、昨年、文部科学省調査で確認された人数として少なくとも12,400人に到達している。計画開始数年を経て深刻な雇用問題も提起されるようになった。

この計画は若手研究人材を増大させることで研究のポテンシャルをあげようとしたものである。しかしながら、公務員定員を増やせない状況であったために、雇用定員に含まれないPDという形で若手人材を確保した面がある。特に新たに開けてきたバイオなどの研究分野では大幅なPD増加が見られた。

不安定な身分に置かれるPDの増大は日本の研究界に米国的な意味でのハングリーネスを植え付けている。一方、国研では評判は上々のように思われる。「PDが加わって従来からの正規研究員とペアになったことで論文数は倍になり、1論文当たりの被引用件数も上昇した。」とする国研もある。研究所によってはリーダーを含めて、グループ全体が任期付研究員で成り立つ部門もある。PDなしではそもそも研究が成立しない。PDの存在が日本の研究ポテンシャルを増強していることは間違いがない。

しかしながら、雇用される側から見ると1) 正規職員と同等の研究成果を挙げているのに待遇がずっと悪い、2) ステップアップできる正規職の空ポストがなかなか生じず、いつ職を失うかが不安、3) 必要な教育・訓練が施されず、使い捨てと感じる、4) 正当な評価をしてもらえない場がなく、閉鎖社会の中で指導者の恣意的な評価に弄ばれやすい、といった不満が出されている。毎日新聞の連載『理系白書06』第三部（2005年11月2日付朝刊）ではこのような状態を「漂う“ポストク”1万人」と表現している。

本稿の立場は、この問題がそれぞれの関連者にかかわる複雑な人材需給のミスマッチにあることは認めるが、制度そのものに欠陥があることを指摘し、その解

決が必要なことを指摘したい。

まず、人材需給のミスマッチについては、雇用する研究者側には、5) 「まだ論文は自分だけで書けないし、業績も足りないので、もう少し訓練してからでないと人前に出せない。そのような期間中は給与もそれなりに低くて当然。」とする意見もある。また、6) 「博士とは『一人前の研究者』であるはず。千尋の谷に突き落として這い上がってきたものだけを育てれば良い。」とする意見もある。私自身は後者に近い。

第三者的意見としては、7) 「漫画家も音楽家もほんの一握りの成功者以外はすべて他の手段で食べていかねばならない。自己責任で生き方探しをするのが当然。」とする見方と、8) 「司法試験や医師国家試験ならパスすればその後の道が与えられる。博士は制度設計がおかしい。」とする見方に分かれる。いずれにせよ、粗製濫造されたPDがいるとしたら、それは論外であり、製造者責任も問われる。

産業界には、9) 「すでにPDを雇用し、いい人は成功している。」という回答もあるが、10) 「PDはフレキシビリティがなく、使いにくい。雇う予定はない。」とする企業の方が多い。一方、PDには11) 企業に行こうと考えたこともない「食わず嫌い」が多い。

本論説では上記11項目のすべてがいずれも真実のある側面であることを認めつつ、あえてまず、PDの人たちには次のことを言いたいと思う。「訓練してもらえないなどというのでは博士の資格はない。正当な評価がなされないというのも甘え。評価は現在の指導者だけがするものではない。関連者たちを探し出して、自分を知ってもらうことは研究能力のうち。自ら一定の期間を定め、その間に誰も自分を評価してくれなかったら、「人は請われるところで働け」の精神で転進すべき。例えば、旅行の添乗員や企画員は私の個人的趣味ではあるが、博士号を有することでそれができなくなるはずがないと私は考える。「人生至る処青山あり」だ。

PD制度はフェロウシップ、競争的研究資金による

プロジェクト研究員の雇用、21世紀COEによる雇用、ベンチャーラボや種々のセンター、産学連携部門での雇用など種々の種類がある。基本的に奨学金型と雇用型がある。いずれにせよ、若手研究人材として日本の研究ポテンシャルを上げているにもかかわらず、働きに応じた待遇を受けているとは到底言えない。その理由は、「PDは訓練期間である」として博士卒後の給与を下げているからである。これは妥当とは思えない。例えば、学士卒のひとたちを訓練期間と称して給与を下げているだろうか。特に大学の雇用するPDの半数以上がパートタイマーであり、社会保険すらつかないといった事態は早急に改めるべきであろう。「研究費が少ないので、PDに十分な給与が払えなくて…」としている例は論外である。雇用する側はまず自分の給与の中からPDの不足分を補った上でそう言って欲しい。

その上で、本来の「武者修行型PD」のほかに実態を反映した「OJT型研究員」あるいは「協力研究員」などの新たな職種の設置が必要になってきていることも確かである。さらには子育て期に適用されるような「フレックスアワー研究員」などの設置も有効と考える。これまでのPDの定義は「武者修行型PD」であるので、各機関が研究員の職種に幅を持たせてフレキシブルな対応をすることが現実的な解決策と考える。

もしもPD研究員の職種や給与に変化を許すと、その管理は雇用する側の研究者個人に任せることは難しい。雇用を行う機関が全体としてどのような任期付きポストを使う職種にどれだけの人員を配置しても大丈夫かを考えて、その人たちを適正に配置できる制度を作っていく必要がある。法人化された大学や研究機関ではこれは原理的に可能になったはずである。

特に、任期付きポスト研究者の比率が非常に大きな国研などでは早期にこの問題に取り組む必要がある。乱暴に言えば、PD半分、常勤雇用研究員半分の研究所では、各自が平均して人生の約半分の年限を任期付きで過ごさざるを得ないことになる。若い研究員は自

分のところで働いてもらって、年をとったらほかが採ってくれるだろうといった期待で研究機関を運営したのでは、破綻することは目に見えているからである。すなわち、任期付きポストを使いながらそこで雇用される研究員がキャリアアップを図っていけるシステムを各機関の責任で作ることが望ましい。そのためには大学や国研、それに研究費配分機関などが協力しなければならない。

PDはショーウィンドウに陳列されている商品でもある。彼らは自身で自分を人に知ってもらう努力をする。しかしながら、それを全体として支援することには意義がある。例えばそのためのコミュニケーションの「場」を提供したり、NPOあるいは民間の組織などを支援してPDの人材バンクが国全体の規模で動けるようにすることなども考えられよう。

本年からの第3期科学技術基本計画では、人材問題は最重要な問題として取り上げられて、PDはその鼎ともなる重要部分である。総合科学技術会議、文部科学省ともにその対策を推進すべきとしているので、研究機関や予算配分機関は制度改革を行うチャンスだ。上述の改善策は、現在、何らかの形で具体策があちこちで検討されつつある。

PD問題は複雑である。無責任な博士を作らないよう大学の品質保証責任がまず問われる。次いで、PD本人が自己責任に基づいたキャリア選択をしていく必要がある。一方、PD雇用を行っている機関は、各種任期付きポスト間を渡れるようにする制度導入を考える必要がある。さらにオープンなPD市場を作り、「1回移動の原則」を早期に皆が心懸け、産学官の間的人事交流を活発化するシステムをマルチチャンネルで作るべきであろう。

©2006 The Chemical Society of Japan

ここに載せた論説は、日本化学会の論説委員の執筆によるもので、文責は、基本的には執筆者にあります。当会では、この内容が会を代表する重要な意見の一つとして認め掲載するものです。読者からのご意見・ご感想をお寄せ下さい。
E-mail: ronsetu@chemistry.or.jp